**АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 27.09.2013 г. д. Красная № 43

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений администрации Красненского сельсовета Балахтинского района**

 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Красненского сельского Совета депутатов от 25.09.2013 г. № 40-117 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений администрации Красненского сельсовета, руководствуясь статьями 16, 19 Устава Красненского сельсовета

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений администрации Красненского сельсовета Балахтинского района согласно приложению.
2. Контроль исполнения постановления возложить на главного бухгалтера администрации Красненского сельсовета Н.С. Чиркову.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Красненские вести» и официальном сайте администрации Красненского сельсовета http://krasnaya.bdu.su//

Глава Красненского сельсовета О.А. Юшков

Приложение к постановлению

администрации Красненского сельсовета от 27.09.2013 г. № 43

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ АДМИНИСТРАЦИИ КРАСНЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА БАЛАХТИНСКОГО РАЙОНА**

 I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Красненского сельского Совета депутатов от 25.09.2013 г. № 40 – 117 р «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, учреждений Красненского сельсовета» (далее – Решение ) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (далее – учреждение), отличные от условий оплаты труда на основе тарифной системы.

1.3. Положение предусматривает введение системы оплаты труда работников муниципальных учреждений на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

1.5. Работникам муниципальных учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.6. Новая система оплаты труда работников муниципальных учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по ПКГ;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.7. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

1.8. Условия оплаты труда работников муниципальных учреждений определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждений (Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений), трудовым договором, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, учитывающим требования к уровню профессиональной подготовки и уровню квалификации.

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ, КАЗЕННЫХ И АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №  247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада(должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень | 2258 |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2382 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | 2506 |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2754 |
| 2.3.  | 3 квалификационный уровень  | 3026 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 3819 |
| 2.5. | 5 квалификационный уровень | 4314 |
| 3. | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 3.1.  | 1 квалификационный уровень  | 2754 |
| 3.2.  | 2 квалификационный уровень  | 3026 |
| 3.3. | 3 квалификационный уровень  | 3322 |
| 3.4. | 4 квалификационный уровень  | 3993 |
| 3.5. | 5 квалификационный уровень  | 4662 |
| 4  | ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 4.1. | 1 квалификационный уровень  | 5010 |
| 4.2. | 2 квалификационный уровень  | 5804 |
| 4.3. | 3 квалификационный уровень  | 6250 |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия | Минимальный размер оклада(должностногооклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1.1.  | 1 квалификационный уровень | 1940 |
| 1.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2033 |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 2.1.  | 1 квалификационный уровень  | 2258 |
| 2.2.  | 2 квалификационный уровень  | 2754 |
| 2.3.  | 3 квалификационный уровень  | 3026 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | 3646 |

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ

ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. К выплатам компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, установленных Постановлением, относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемой работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

 3.4. Выплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы),за каждый час работы в ночное время.

 3.5. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям легковых автомобилей и автобусов устанавливаются в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

3.6. Выплаты компенсационного характера за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

IV. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

4.1. Единовременная материальная помощь работникам муниципальных учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать 3,0 тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 4.1 настоящего раздела.

4.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам муниципальных учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

V. ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

5.1. Виды, условия, размеры и Порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений (далее – Порядок) разработаны в целях усиления заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении качества и результативности своей профессиональной деятельности и направлены на регулирование трудовых отношений, возникающих между работодателями-руководителями и работниками муниципальных учреждений в связи с предоставлением последним выплат стимулирующего характера.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами муниципальных учреждений, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах запланированного объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, а также средств, полученных в муниципальных учреждениях от приносящей доход деятельности и направленных в установленном порядке на оплату труда работников.

5.4. Работникам муниципальных учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты по итогам работы.

 -персональные выплаты:

 устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения региональных выплат и выплат, обеспечивающих уровень заработной платы работникам муниципальных учреждений не ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

5.5. Виды выплат, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников муниципальных учреждений, определяются пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения.

Муниципальные учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенные пунктами 5.8 - 5.13 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

5.6. При установлении выплат, за исключением персональных выплат, применяется балльная система оценки труда работников.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.4., за исключением персональных выплат, устанавливаются ежеквартально (ежемесячно) по итогам работы за отчетный квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы, которые выплачиваются один раз в квартал.

5.8. Размер выплат работнику, за исключением персональных выплат, по i виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц 1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем., (1)

где:

 Р – размер выплаты работнику за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

 Ц 1 балла – цена балла для определения i – го размера выплат работнику за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Бi – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год) по i виду выплат;

 К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период (месяц, квартал, год);

К исп. раб. врем. = Т факт./Т план., (2)

 где:

 Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Т план. – норма часов (рабочих дней) по должности за отчетный период (месяц, квартал, год);

 n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi (3)

 i=i

где:

 Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат в отчетном периоде;

 SUM Бi – сумма баллов по работникам, подлежащим оценке за отчетный период, по i виду выплат стимулирующего характера.

 n – количество работников, подлежащих оценке, за отчетный период (месяц, квартал, год);

 Q стим. = (ФОТ план. – ФОТ штат. – К гар. – Q стим. рук. – К отп.)/РК, (4)

 где:

 ФОТ план. – фонд оплаты труда учреждения на плановый период (без начислений на выплаты по оплате труда), с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 ФОТ штат. – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием, включающий оплату по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основным и совмещаемым должностям, компенсационным выплатам, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, в том числе работника, уходящего в отпуск, без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

 Q стим. рук. – плановый объем средств на выплаты стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

 Котп. – компенсационные выплаты (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями), направляемые в резерв на оплату отпусков, в том числе учебных отпусков, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, оплату дней служебных командировок, материальную помощь;

 РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 Котп. = 1/12 ФОТплан. »; (5)

5.9. Объем средств на выплаты, за исключением персональных выплат, устанавливается в начале финансового года и корректируется ежеквартально (ежемесячно) на квартал (месяц), следующий за кварталом (месяцем), в котором производилась оценка работы в баллах в следующих размерах:

25 процентов - на выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

40 процентов - на выплаты за качество выполняемых работ;

25 процентов - на выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

10 процентов - на выплаты по итогам работы.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но, не направленный на выплаты стимулирующего характера руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

5.10. Количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат определяется по формуле:

 Б норм. i долж. = const i выпл. мах. \* К, (6)

 где:

 Б норм. i долж. – количество баллов по профессиональным квалификационным группам (уровням) должностей по i виду выплат;

 const i выпл. мах – 80 баллов для оценки выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; 120 баллов для оценки выплат за качество выполняемых работ; 100 баллов для оценки выплат за интенсивность и высокие результаты работы; 200 баллов для оценки выплат по итогам года.

 К - коэффициент, учитывающий весовое значение одноименных должностных окладов по отношению к максимальному должностному окладу в штатном расписании учреждения, принимаемому за единицу.

***Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач***

5.11. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются **выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

***Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы***

5.12. По решению руководителя муниципального учреждения работникам муниципального учреждения устанавливаются **выплаты за интенсивность и высокие результаты работы** по итогам работы за квартал (месяц) с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнение большого объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

 ***Выплаты за качество выполняемых работ***

5.13. По решению руководителя учреждения работникам учреждения устанавливаются **выплаты за качество выполняемых работ** по итогам работы за квартал (месяц) и выплачиваются ежемесячно с учетом показателей и критериев балльной оценки в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

Оценка показателя осуществляется на основании оценочных листов. Форма оценочного листа установлена приложением № 6 к настоящему Положению.

***Персональные выплаты***

5.14. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются следующие персональные выплаты:

 5.14.1. Персональные выплаты с учетом сложности, напряженности и особого режима работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада).

В зависимости от результатов труда работников учреждения размер выплат может быть изменен: уменьшен или увеличен при изменении степени сложности и напряженности работы, нарушений трудовой дисциплины.

5.14.2. Персональные выплаты с учетом квалификационной категории устанавливаются водителям в следующих размерах:

- 10 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 2 класса;

- 25 процентов от оклада (должностного оклада) водителям автомобилей 1 класса.

5.14.3. Персональные выплаты специалистам муниципальных учреждений - за работу в муниципальных учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 0,25 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

5.14.4. Персональные выплаты специалистам муниципальных учреждений - при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившего в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения трудовой договор с муниципальным учреждением по полученной специальности, в размере 0,5 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или среднего специального учебного заведения;

5.14.5. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы устанавливается в случаях:

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае установлен;

если размер минимальной заработной платы в Красноярском крае не установлен, но размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году, превышает или равен минимальному размеру оплаты труда.

Предусмотренная настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне минимального размера оплаты труда устанавливается в случае:

если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае в текущем году.

Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждения на год и выплачиваются ежемесячно.

***Выплаты по итогам работы***

5.15. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;

руководителей структурных подразделений учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

 Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

 Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

БЮДЖЕТНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах утвержденного фонда оплаты труда к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 150% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 100% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 100% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.3.3. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам:

-работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 25 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- за сложность, напряженность и особый режим работы до 100%:

6.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений, их заместителями и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

2. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется учредителем, заместителем руководителя и главного бухгалтера - руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению N 4 к Примерному положению.

4.5. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением N 5 к Примерному положению.

4.6. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти края, осуществляющим управление учреждениями.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

4.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

6.4. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения (далее - учреждение).

2. Настоящий Порядок распространяется на:

учреждения, включенные в перечень учреждений на проведение эксперимента по введению новых систем оплаты труда.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

 n

 ∑ ДО i

 i=1

 ДОср  = --------,

 n

где ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

6.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

VII. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА СРЕДСТВ,

НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ БЮДЖЕТНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Оплата труда работников бюджетных учреждений, с которыми заключены срочные трудовые договоры для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых бюджетным учреждением услуг, осуществляется полностью за счет средств от приносящей доход деятельности по системам оплаты труда, установленным в бюджетных учреждениях. Размер средств, направляемых на оплату труда работников, от приносящей доход деятельности устанавливается бюджетным учреждением самостоятельно, но не более 65 процентов от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются бюджетным учреждением на осуществление выплат стимулирующего характера, за исключением выплат стимулирующего характера руководителям бюджетных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам.

Приложение № 1

 к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ

РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению  | 15-25 |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения  | 15-25 |
| разработка и применение новых технологий при решении  задач, стоящих перед учреждением  | 15-25 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения  | 15-25 |
| превышение фактических показателейрезультативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными  | 15-25 |
| **Уборщик служебных помещений** (Обеспечение сохранности технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, своевременное выявление и устранение мелких неисправностей | Обеспечение сохранности имуществаСвоевременное выявление и устранение мелких неисправностей | 105 |
|  |  |  |
| **Водитель**Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии | Отсутствие необоснованных простоев автотранспорта | 15 |
|  | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием служебного транспортного средства учреждения | 20 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 2

 к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ

РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

 БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)  | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение  | 15-40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшегоколичества ресурсов (материальных, трудовых, временных)  | 15-40 |
| Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)  | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы  | 25-50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения  | 25-65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ  | 25-65 |

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ

ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ

РАБОТ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Оценка в баллах |
| Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-40 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Главный инженер | стабильное функциони-рование технических служб учреждения (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие аварий, чрезвычайных ситуаций и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | 15-25 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | 15-25 |
| обеспечение безопасных условий в учреждении (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | 20-40 |
| Бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | 7,5-15 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка  | 15-25 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | 7,5-15 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| Экономист | качество планирования (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 15-25 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 7,5-15 |
| Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15-25 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 20-40 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Рабочие и младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала) | своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного и творческого процесса | 20-40 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-40 |
| Сотрудник службы безопасности | обеспечение надлежащей защиты материальных ценностей от краж, хищений и других преступных посягательств (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие краж, хищений и других преступных посягательств  | 20-40 |
| отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима | 20-40 |
| Инженерно-технические работники | стабильное выполнение функциональных обязанностей(по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 7,5-15 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 9,5-20 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего семестра) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 20-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 20-40 |
| **Уборщик служебных помещений**Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления государственных услуг | Обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территорииРасходование материалов в пределах установленного лимита | 1515 |
| **Водитель**Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления государственных услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностейСодержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями | 2020 |

 Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение № 4

к Положению

об оплате труда работников

 муниципальных

 учреждений

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ ТАКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |  |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач |  |  |  |  |
| Директор (генеральный директор) учреждения | сложность организации и управления учреждением  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 30 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед обществом | до 20 |  |
| достижение конкрентно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | до 30 |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 30от 30 до 40от 40 до 50 |  |
| Заместитель директора (генерального директора)  | сложность организации и управления основной, финансовой, административно-хозяйственной деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |  |
| разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед обществом | до 20 |  |
| привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| достижение конкрентно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | до 20 |  |
| выполнение показателей результативности деятельности учреждения:от 95 до 98%от 98 до 100%более 100% | до 20от 20 до 30от 30 до 40 |  |
| Главный бухгалтер | сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения  | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | до 20 |  |
| привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения | до 20 |  |
| отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)  | до 30 |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ |  |  |  |  |
| Директор (генеральный директор) учреждения | обеспечение безопасных условий в учреждении  | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов  | до 50 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | до 40 |  |
| эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:от 80 до 90%от 90 до 100% | до 20 от 20 до 30 |  |
| Заместитель директора (генерального директора) по основной деятельности учреждения | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 30 |  |
| Заместитель директора (генерального директора) учреждения по финансовым вопросам | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | до 30 |  |
| отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | до 20 |  |
| Заместитель директора (генерального директора) учреждения по АХР | стабильность функционирования курируемого направления  | отсутствие аварий и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | до 30 |  |
| отсутствие аварий и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | до 30 |  |
| обеспечение качества предоставляемых услуг | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к заместителю руководителя со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | до 20 |  |
| Главный бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности  | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | до 10 |  |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | до 15 |  |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе курсов, семинаров, конференций:от 1 до 2более 2 | до 20от 20 до 30 |  |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | до 5 |  |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | до 20 |  |

Приложение № 5

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных учреждений

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЙ, В ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Учреждения | Количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления | До 34 |

Приложение № 6

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

 учреждений

 СОГЛАСОВАНО

 Директор учреждения

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 «\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

**Форма оценочного листа**

За \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_месяц, (квартал)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения | Роспись работников учреждения в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда  |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_г.